



TEMARIO COMÚN

Técnico Superior de Gestión y Servicios Comunes
Técnico Superior de Actividades Tcas. y Profesionales
Técnico Superior de Actividades Específicas

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO
Ed. 2019



TEMARIO COMÚN
Técnicos Superiores de Gestión Y Servicios Comunes
Técnicos Superiores de Actividades Tcas. Y Profesionales
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO
Ed. 2019

© Beatriz Carballo Martín (coord.)
© Ed. TEMA DIGITAL, S.L.
ISBN: 978-84-942320-1-5
DOCUMENTACIÓN PARA OPOSICIONES (AGE)
Depósito Legal según Real Decreto 635/2015

*Prohibido su uso fuera de las condiciones
de acceso on-line o venta*

*Prohibida su reproducción total o parcial
sin permiso escrito de TEMA DIGITAL, S.L.*

TEMARIO COMÚN

Tema 1.- La Constitución Española de 1978: Características. Los principios constitucionales y los valores superiores. Derechos y deberes fundamentales. La protección de los derechos.

Tema 2.- El Gobierno y la Administración. La Administración Central del Estado. El Consejo de Ministros. El Presidente del Gobierno. Los Ministros. Los Secretarios de Estado. Los Subsecretarios y demás órganos administrativos.

Tema 3.- Régimen jurídico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. El personal funcionario y el personal laboral.

Tema 4.- El Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado. Ámbito de aplicación y vigencia. La CIVEA. Comisiones y Subcomisiones de la CIVEA. Comisión para la Igualdad. Subcomisiones Delegadas de la CIVEA.

Tema 5.- Normas sobre seguridad y prevención de riesgos laborales.

Tema 6.- Políticas de igualdad de Género. Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos. Políticas contra la Violencia de género. Discapacidad y Dependencia. El Consejo de Transparencia y Buen Gobierno: Funciones.

TEMA 1.- LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978: CARACTERÍSTICAS. LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y LOS VALORES SUPERIORES. DERECHOS Y DEBERES FUNDAMENTALES. LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS.

1.- LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

1.1.- INTRODUCCIÓN HISTÓRICA

Tras la muerte el 20 de noviembre de 1975 del General Franco, Juan Carlos I accede a la Jefatura del Estado a título de Rey. La restauración de la monarquía auguraba, un nuevo ciclo político, demandado por una sociedad que se había modernizado y exigía cambios democráticos. Hasta junio de 1976 continuó al frente del gobierno Carlos Arias Navarro, reacio a las reformas. La represión de los sucesos de Vitoria, en marzo, y los de Montejurra, en mayo, mostraron el talante del gobierno y su incapacidad para impulsar un cambio. La oposición, por su parte, ganaba influencia en la calle y articulaba organismos unitarios para la ruptura democrática. El 2 de julio el Rey aceptó la dimisión de un Arias, agotado y sin apoyos, y le encargó formar gobierno a Adolfo Suárez, que acometió un programa basado en el restablecimiento las libertades, la legalización de los partidos políticos, la convocatoria de elecciones libres y la concesión de autonomía a los territorios históricos. El primer paso fue la Ley para la Reforma Política, llave maestra para desactivar todo el entramado jurídico-político de la dictadura partiendo de la legalidad vigente. La ley fue aprobada por las Cortes en noviembre y validada en referéndum el 15 de diciembre. El apoyo popular a la reforma fue un duro golpe para la estrategia de la ruptura e hizo que el PSOE y el PCE aceptaran entrar a negociar con el gobierno.

Entre febrero y abril de 1977 Suárez legalizó a la mayoría de las organizaciones democráticas, incluido el PCE, y disolvió el Movimiento Nacional. La extrema derecha y la extrema izquierda intentaron sabotear el proceso, promoviendo una escalada de la violencia cuyo episodio más trágico fue la matanza de Atocha. No obstante, el 15 de junio de 1977 se celebraron elecciones libres. La UCD obtuvo la mayoría relativa, seguida del PSOE, lo que confirmó el éxito de los grupos reformistas. Las nuevas Cortes asumieron la tarea de elaborar una Constitución, para lo cual se formó una ponencia con representación de las principales fuerzas parlamentarias.

Los ponentes fueron los Sres. Jordi Solé Tura (Grupo Parlamentario Comunista), Miquel Roca Junyent (Grupo Parlamentario de la Minoría Catalana), José Pedro Pérez-Llorca y Rodrigo (Grupo Parlamentario de Unión de Centro Democrático), Gregorio Peces Barba Martínez (Grupo Parlamentario Socialista), Miguel Herrero Rodríguez de Miñón (Grupo Parlamentario de Unión de Centro Democrático), Manuel Fraga Iribarne (Grupo Parlamentario de Alianza Popular) y Gabriel Cisneros Laborda (Grupo Parlamentario de Unión de Centro Democrático).

Para evitar que el proceso político se viera afectado por el deterioro económico y la creciente conflictividad social, el 27 de octubre gobierno y oposición suscribieron los Pactos de la Moncloa. La presión de los partidos nacionalistas llevó a Suárez a reconocer, incluso antes de la aprobación de la Constitución, el autogobierno para Cataluña y el País Vasco.

TEMA 2.- EL GOBIERNO Y LA ADMINISTRACIÓN. LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO. EL CONSEJO DE MINISTROS. EL PRESIDENTE DEL GOBIERNO. LOS MINISTROS. LOS SECRETARIOS DE ESTADO. LOS SUBSECRETARIOS Y DEMÁS ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS.

1.- EL GOBIERNO

1.1. - REGULACIÓN CONSTITUCIONAL

Están regulados en el Título IV de la Constitución (arts. 97 a 107), con el contenido siguiente.

EL GOBIERNO.- El Gobierno dirige la política interior y exterior, la Administración civil y militar y la defensa del Estado. Ejerce la función ejecutiva y la potestad reglamentaria de acuerdo con la Constitución y las leyes.

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO.- El Gobierno se compone del Presidente, de los Vicepresidentes, en su caso, de los Ministros y de los demás miembros que establezca la ley.

El Presidente dirige la acción del Gobierno y coordina las funciones de los demás miembros del mismo, sin perjuicio de la competencia y responsabilidad directa de éstos en su gestión.

Los miembros del Gobierno no podrán ejercer otras funciones representativas que las propias del mandato parlamentario, ni cualquier otra función pública que no derive de su cargo, ni actividad profesional o mercantil alguna.

La ley regulará el estatuto e incompatibilidades de los miembros del Gobierno.

ELECCIÓN DEL PRESIDENTE.- Después de cada renovación del Congreso de los Diputados, y en los demás supuestos constitucionales en que así proceda, el Rey, previa consulta con los representantes designados por los Grupos políticos con representación parlamentaria, y a través del Presidente del Congreso, propondrá un candidato a la Presidencia del Gobierno.

El candidato propuesto conforme a lo previsto en el apartado anterior expondrá ante el Congreso de los Diputados el programa político del Gobierno que pretenda formar y solicitará la confianza de la Cámara.

Si el Congreso de los Diputados, por el voto de la mayoría absoluta de sus miembros, otorgare su confianza a dicho candidato, el Rey le nombrará Presidente. De no alcanzarse dicha mayoría, se someterá la misma propuesta a nueva votación cuarenta y ocho horas después de la anterior, y la confianza se entenderá otorgada si obtuviere la mayoría simple.

Si efectuadas las citadas votaciones no se otorgase la confianza para la investidura, se tramitarán sucesivas propuestas en la forma prevista en los apartados anteriores.

TEMA 3.- RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS AA.PP. EL PERSONAL FUNCIONARIO Y EL PERSONAL LABORAL.

1.- RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

El régimen jurídico del personal al servicio de las Administraciones Públicas está configurado fundamentalmente por el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP, aprobado actualmente por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), que establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, empezando por el de servicio a los ciudadanos y al interés general, ya que la finalidad primordial de cualquier reforma en esta materia debe ser mejorar la calidad de los servicios que el ciudadano recibe de la Administración.

El Estatuto Básico del Empleado Público contiene aquello que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio. Partiendo del principio constitucional de que el régimen general del empleo público en nuestro país es el funcionarial, reconoce e integra la evidencia del papel creciente que en el conjunto de Administraciones Públicas viene desempeñando la contratación de personal conforme a la legislación laboral para el desempeño de determinadas tareas. En ese sentido, el Estatuto sintetiza aquello que diferencia a quienes trabajan en el sector público administrativo, sea cual sea su relación contractual, de quienes lo hacen en el sector privado.

El Estatuto Básico es un paso importante y necesario en un proceso de reforma, previsiblemente largo y complejo, que debe adaptar la articulación y la gestión del empleo público en España a las necesidades de nuestro tiempo, en línea con las reformas que se vienen emprendiendo últimamente en los demás países de la Unión Europea y en la propia Administración comunitaria.

Las Administraciones y entidades públicas de todo tipo deben contar con los factores organizativos que les permitan satisfacer el derecho de los ciudadanos a una buena administración, que se va consolidando en el espacio europeo, y contribuir al desarrollo económico y social. Entre esos factores el más importante es, sin duda, el personal al servicio de la Administración.

Además del EBEP como norma básica, otra serie de leyes configuran el régimen jurídico del personal al servicio de las AA.PP., como son las siguientes:

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública
- Leyes reguladoras de la Función Pública de cada Comunidad Autónoma
- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las AA.PP.
- Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública

TEMA 4.- EL CONVENIO ÚNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA. LA CIVEA. COMISIONES Y SUBCOMISIONES DE LA CIVEA. COMISIÓN PARA LA IGUALDAD. SUBCOMISIONES DELEGADAS DE LA CIVEA.

1.- INTRODUCCIÓN

El III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado fue publicado mediante Resolución de 3 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, en el BOE del 12 de noviembre de 2009. Consta de 93 artículos distribuidos en 16 Capítulos, con la siguiente estructura.

- CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación y vigencia
- CAPÍTULO II. Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del convenio
- CAPÍTULO III. Organización del trabajo
- CAPÍTULO IV. Clasificación profesional
- CAPÍTULO V. Modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica
- CAPÍTULO VI. Sistema de provisión de vacantes y promoción
- CAPÍTULO VII. Jornada y horarios
- CAPÍTULO VIII. Vacaciones, licencias y permisos
- CAPÍTULO IX. Formación
- CAPÍTULO X. Incompatibilidades
- CAPÍTULO XI. Suspensión y extinción del contrato de trabajo
- CAPÍTULO XII. Salud laboral y acción social
- CAPÍTULO XIII. Estructura salarial
- CAPÍTULO XIV. Régimen disciplinario
- CAPÍTULO XV. Régimen de representación del personal
- CAPÍTULO XVI. Derecho supletorio

TEMA 5.- NORMAS SOBRE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

1.- INTRODUCCIÓN

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

De la presencia de España en la Unión Europea se deriva, por consiguiente, la necesidad de armonizar nuestra política con la naciente política comunitaria en esta materia, preocupada, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Buena prueba de ello fue la modificación del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada Acta Única, a tenor de cuyo artículo 118 A) los Estados miembros vienen, desde su entrada en vigor, promoviendo la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo antes citado de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Este objetivo se ha visto reforzado en el Tratado de la Unión Europea mediante el procedimiento que en el mismo se contempla para la adopción, a través de Directivas, de disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

Consecuencia de todo ello ha sido la creación de un acervo jurídico europeo sobre protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. De las Directivas que lo configuran, la más significativa es, sin duda, la 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) transpone al Derecho español la citada Directiva, al tiempo que incorpora al que será nuestro cuerpo básico en esta materia disposiciones de otras Directivas cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal. Así pues, el mandato constitucional contenido en el artículo 40.2 de nuestra ley de leyes y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el soporte básico en que se asienta la LPRL. Junto a ello, los compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.

TEMA 6.- POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO. PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y SUS ORGANISMOS PÚBLICOS. POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. DISCAPACIDAD Y DEPENDENCIA. EL CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO: FUNCIONES.

1.- POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

1.1.- INTRODUCCIÓN

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo supuesto un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», según dijo John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Resultaba necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre